

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 29 ottobre 2019, si sono incontrati:

- **Acquedotto Pugliese S.p.A.** rappresentato dal dottor Pietro Scrimieri e dall'avvocato Emanuele Fino

e

- le Organizzazioni Sindacali Nazionali **FILCTEM CGIL**, **FEMCA CISL** e **UILTEC UIL**, assistite dalle rispettive delegazioni regionali e territoriali

Premessa

In coerenza con le previsioni di cui al ccnl gas-acqua ed al vigente protocollo aziendale per le modalità di gestione delle relazioni industriali, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività di AQP anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, le parti si sono incontrate per sottoscrivere un accordo a contenuto economico per il triennio 2019/2021, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominata “premio di risultato”.

Tale premio ha le finalità di:

- a) coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità;
- b) far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.

Le parti, inoltre, intendono introdurre già con riferimento al premio di risultato riferito all'anno 2019 l'opzione di conversione di cui alla L. 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) e ss.mm., al fine di creare le condizioni per un rinnovamento ed una più moderna gestione del welfare in Azienda.

Tutto ciò premesso, le parti, dopo ampia e approfondita discussione, hanno convenuto di stipulare il seguente accordo che ha validità per il triennio 2019/2021.

In particolare, nel presente accordo vengono definiti gli indicatori, i pesi ponderali, il sistema di variabilità del premio e gli importi relativi al triennio poc'anzi indicato.

Popolazione interessata

Tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato della AQP S.p.A. cui è applicato il CCNL Gas – Acqua.

I dipendenti con contratto a tempo indeterminato con regime orario part-time avranno accesso al Premio di Partecipazione in rapporto all'orario effettivamente svolto.

La maturazione del Premio di Partecipazione decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

In ogni caso, per assunzioni/cessazioni avvenute nel corso dell'anno e per rapporti di lavoro a tempo determinato, l'accesso alle erogazioni sarà riproporzionato ai mesi di servizio prestati.

Indicatori e Pesi Ponderali

- 1) MOL AZIENDALE, intendendo come tale il Margine Operativo Lordo così come indicato nella relazione sulla gestione del Bilancio di Acquedotto Pugliese SpA;
- 2) CREDITI, intendendo per tali il valore totale dei crediti lordi (consumi, lavori, competenze tecniche, interessi di mora ed altri minori), così come esposti nella sezione crediti della nota integrativa del bilancio di AQP SpA;
- 3) INVESTIMENTI, intendendo per tali tutti gli interventi necessari a:
 - a. migliorare e/o potenziare la dotazione infrastrutturale esistente e gestita da AQP;
 - b. realizzare nuove opere finalizzate ad incrementare la copertura del servizio e/o introdurre elementi di innovazione per ottimizzarne la gestione;e prendendo a riferimento, il valore consuntivo esposto in bilancio.

Ad ognuno dei seguenti indicatori è assegnato un peso ponderale secondo quanto riportato di seguito:

Indicatore 1): 40% dell'importo totale del Premio di Partecipazione;

Indicatore 2): 30% dell'importo totale del Premio di Partecipazione;

Indicatore 3): 30% dell'importo totale del Premio di Partecipazione.

In ogni caso, le parti convengono, fin d'ora, sull'opportunità di inserire a far tempo dal 2020 l'assenteismo quale elemento di valutazione individuale, secondo criteri da concordarsi anche livello regionale, avanzando da subito le OO.SS. la richiesta di fissarne i contenuti e contorni, prevedendo, comunque, una franchigia.

Variabilità del Premio

Le parti concordano, per il triennio 2019/2021, che il valore del premio da erogare varierà in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi fissati, come da tabella a seguire:

% raggiungimento obiettivo	< 90%	≥ 90% e ≤ 95%	> 95% e ≤ 105%	> 105% e ≤ 110%	> 110%
% premio erogato	85%	92%	100%	108%	115%

Importo del premio

Le parti convengono che, per il triennio di cui al presente accordo, al raggiungimento del 100% dei valori obiettivo fissati saranno corrisposto gli importi (correlati al 5° livello), di cui alla tabella che segue:

2019	2000
2020	2050
2021	2100

I valori indicati saranno quindi ripartiti in base al livello contrattuale di appartenenza di ciascun lavoratore, secondo la consueta scala di parametrizzazione.

Si precisa che, nel caso di passaggio da un livello ad un altro intercorso nell'arco dell'anno gli importi di riferimento saranno opportunamente proporzionati in ragione del numero dei mesi di permanenza nel nuovo livello.

Periodo di erogazione

L'erogazione del premio avverrà, in caso di raggiungimento dei risultati annuali relativi agli obiettivi concordati, in un'unica soluzione con le retribuzioni dell'anno successivo, dopo l'approvazione del bilancio e comunque non oltre il 31 luglio.

Valori obiettivo

Con specifico riferimento, all'anno 2019, vengono fissati a seguire i valori obiettivo:

- 1) MOL = 175.135.910,55 €.
- 2) CREDITI = 395.809.870,00 €.
- 3) INVESTIMENTI = 157.500.054,82 €.

Per il 2020 ed il 2021 i valori obiettivo saranno fissati, in sede regionale, entro il mese di marzo di ogni anno.

Annualmente, sarà onere dell'Azienda fornire tempestiva comunicazione alle OO.SS. in merito ad eventuali eventi straordinari che dovessero imporre la rideterminazione dei valori obiettivo.

Verifiche Congiunte

Si concorda di rincontrarsi a richiesta di una delle parti, per valutare la coerenza del sistema del Premio rispetto ad eventuali modifiche sopravvenute nello scenario di riferimento.

Welfare di produttività

Ai sensi del comma 184 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) e ss.mm., le parti convengono sulla opportunità di integrare la contrattazione sul premio di produttività, già con riferimento al 2019, con la normazione della opzione di conversione, al fine di consentire la fruizione delle previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato, introdotte dalla citata normativa (in particolare, ad oggi, rientrano nel novero dei dipendenti che possono fruire dei benefici in questione tutti coloro i quali abbiano un reddito non superiore agli 80.000,00 euro lordi annui, potendo costoro fruire della detassazione del premio entro il limite dei 3.000,00 euro lordi annui).

Pertanto, entro i primi mesi del 2020 e, comunque, in tempo utile affinché i dipendenti possano consapevolmente scegliere tra premio monetario e/o conversione dello stesso in welfare aziendale in corrispondenza della erogazione nel 2020 del premio di risultato di competenza 2019, saranno implementate le necessarie azioni organizzative, formative e di comunicazione utili ad abilitare i dipendenti al ricorso al welfare aziendale secondo i fabbisogni propri e dei propri nuclei familiari.

Nel merito, le parti convengono che entro il 31 maggio 2020, i dipendenti che rientrano nei limiti delle vigenti disposizioni di legge, dovranno dichiarare all'Azienda, secondo modalità e termini di cui ad un'apposita e successiva comunicazione aziendale, l'intendimento di optare per la conversione del premio.

In relazione al 2019, l'opzione di conversione potrà essere esercitata entro il limite del 50% massimo dell'importo del premio conseguito. Le parti concorderanno incrementi della predetta percentuale per gli anni 2020 e 2021, fino al 100%.

In ogni caso, i dipendenti potranno effettuare anche versamenti volontari al fondo integrativo di previdenza entro il limite del 100% dell'importo del premio, sempre fruendo dei benefici fiscali all'uopo previsti.

Gli importi oggetto di opzione di conversione costituiranno una voce di credito "welfare", che i dipendenti utilizzeranno, via via, attraverso la piattaforma informatica dedicata, per l'acquisto di beni e servizi welfare di interesse del dipendente, fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta.

Come esposto in precedenza, modalità e termini di accesso ed utilizzo della piattaforma, saranno oggetto di apposita attività formativa e di comunicazione da implementarsi a cura dell'Azienda entro i primi mesi del 2020.

I dipendenti potranno accedere alla piattaforma per l'acquisto di tutti i beni o servizi di cui alla casistica agevolata prevista dall'art. 51 TUIR, nel cui novero rientrano, a titolo meramente esemplificativo, voci quali sanità, previdenza integrativa, o servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, cultura, assistenza sociale ecc. ecc.

La Direzione Aziendale fornirà alle OO.SS. in via preventiva opportuna informativa di dettaglio in merito alla piattaforma, al ventaglio di servizi accessibili, alle modalità ed ai termini di utilizzo.

Con l'intento di incentivare l'esercizio dell'opzione di conversione, AQP integrerà le quote del premio che i dipendenti avranno effettivamente convertito in welfare di produttività in misura pari al 15% per il 2019, con impegno a verifiche e valutazioni circa l'utilizzo dello strumento, ai fini dell'eventuale revisione della predetta misura per gli anni 2020 e 2021.

Laddove al 30 novembre residui sull'apposita piattaforma un credito welfare non speso in beni o servizi (inclusi versamenti al fondo di previdenza), i dipendenti interessati dovranno tramite tempestiva comunicazione da inviare ad AMMRU (entro i termini che saranno appositamente comunicati con successiva nota aziendale) chiarire se intendano:

- a) richiederne il pagamento con la busta paga di dicembre, nel qual caso tali importi saranno oggetto di normale tassazione e privati dell'integrazione aziendale;
- b) richiederne il versamento al fondo di previdenza, fermi restando i benefici correlati alla detassazione ed all'incremento aziendale.

In mancanza di indicazioni dei dipendenti alla predetta data del 30 novembre, il credito welfare residuo sarà direttamente:

- 1) versato al fondo di previdenza per gli iscritti, fermi restando i benefici correlati alla detassazione ed all'incremento aziendale;
- 2) corrisposto con la busta paga di dicembre, nel qual caso tali importi saranno oggetto di normale tassazione e privati dell'integrazione aziendale.

Dando seguito a quanto indicato in premessa, le parti convengono che l'introduzione del welfare di produttività configura il primo step verso una riorganizzazione del complesso delle attività di welfare aziendali gestite. In tal senso, le parti condividono la necessità di individuare e definire in tempi brevi lo strumento più idoneo, a titolo esemplificativo una commissione mista

paritetica, per l'avvio di una fase di analisi, finalizzata alla conseguente strutturazione di metodiche di gestione del welfare aziendale condivise e sempre più funzionali alle esigenze dei lavoratori e dei rispettivi nuclei familiari ed a conciliare al meglio i tempi casa/lavoro.

Ancora. E' confermato l'intendimento reciproco di procedere, a seguito di approvazione, ad un incontro per la illustrazione del piano industriale.

Resta inteso che gli importi da erogare si intendono al lordo delle ritenute fiscali, contributive e di legge ed onnicomprensivi di qualsivoglia incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le parti si danno, inoltre, atto, i sensi dell'art. 1 della L. 297/82, che l'importo del Premio di Partecipazione è escluso dalla base di computo del TFR.

Le parti confermano che il Premio di Partecipazione, come concordato, rientra nelle erogazioni previste dai contratti di secondo livello, di cui all'art. 1, comma 67 della legge 24/12/2007, n. 247.

Le parti confermano che il Premio di Partecipazione rientra integralmente nelle previsioni di cui al Decreto Interministeriale datato 25/03/2016 del Ministero del lavoro e della Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e della Finanza.

Sarà onere dell'Azienda fornire tempestiva comunicazione alle OO.SS. in merito ad eventuali eventi che dovessero imporre la rideterminazione dei valori obiettivo poc'anzi indicati.

Copia del presente accordo verrà depositata entro 30 giorni da parte della Direzione Aziendale presso gli uffici competenti per l'ottenimento dei benefici previsti dalle vigenti norme.

Letto, confermato e sottoscritto

Per l'Azienda

Per le Organizzazioni Sindacali